

# Negociación colectiva sectorial y tarifas salariales

HIPÓLITO J. SIMÓN PÉREZ \*

## INTRODUCCIÓN

Una parte sustancial de los asalariados españoles se encuentra cubierta por algún tipo de convenio colectivo, tal como revela la elevada cobertura de la negociación colectiva, situada entre el 60 y el 80% del total de asalariados <sup>1</sup>. La destacable extensión que este mecanismo institucional ostenta en la práctica de las relaciones laborales en nuestro país, una cuestión por otra parte extensible a otras economías europeas (OCDE, 1994), se deriva básicamente del principio de *eficacia general automática* de los convenios colectivos <sup>2</sup>. A pesar de la acusada relevancia de la negociación colectiva, la información disponible sobre uno de sus principales resultados, los salarios que en ella se pactan, resulta marcadamente deficiente: ésta se limita al incremento que experimentan periódicamente los salarios pactados, no existiendo información disponible sobre los

niveles de salarios pactados y la estructura salarial que éstos conforman <sup>3</sup> (*Estadística de convenios colectivos*). Dada la dificultad de lograr información estadística sobre los salarios pactados, cuya obtención es únicamente posible en la práctica procediendo a su cálculo a partir del texto de cada convenio colectivo, no es de extrañar que los análisis sobre las características de las tarifas salariales de convenio realizados hasta el momento sean marcadamente escasos y parciales, no alcanzando a cubrir una porción significativa del conjunto de la negociación colectiva <sup>4</sup>.

Como resultado, en la actualidad se desconocen características de las tarifas salariales cuyo conocimiento podría resultar relevante para la comprensión de los determinantes de la estructura salarial y, en general, del funcionamiento del mercado de trabajo español. Entre ellas cabría destacar cuestiones como la magnitud de las diferencias de salarios pactados para distintos tipos de trabajadores dentro de los convenios; o si existen diferencias salariales entre convenios para trabajadores productivamente similares.

\* Departamento de Análisis Económico Aplicado-Instituto de Economía Internacional, Universidad de Alicante.

<sup>1</sup> La presencia de destacables deficiencias en la información estadística sobre trabajadores afectados por convenios en nuestro país da lugar a la presencia de diferentes estimaciones. Ver, por ejemplo, FERNÁNDEZ (1989) o Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1988).

<sup>2</sup> En virtud de este principio los convenios afectan *ex ante*, sin necesidad de que se produzca una *extensión administrativa*, a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes al ámbito productivo cuyas representaciones hayan participado en su negociación, con independencia de su pertenencia a las organizaciones sindicales o patronales participantes en la negociación.

<sup>3</sup> Ello se debe a que los miembros de la comisión negociadora de cada convenio tienen la obligación legal de remitir a la Administración una *hoja estadística* con información sobre diversas cuestiones relacionadas con su contenido y ámbito de aplicación. La misma incluye el incremento medio que han experimentado los salarios con respecto al anterior convenio pero no la cuantía concreta de los mismos.

<sup>4</sup> Los trabajos más destacables en este sentido son LORENCES *et al.* (1995) y ABELLÁN *et al.* (1997).

El objetivo del presente estudio es presentar una caracterización de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial, el principal nivel de negociación en nuestro país <sup>5</sup>. Y ello ha resultado posible tras la construcción de una base de datos que recoge los salarios pactados en el conjunto de este ámbito de negociación. El trabajo se estructura conforme se describe a continuación. En la primera sección se analizan las principales características de la estructura de los salarios pactados. En el segundo se estudian diferentes vertientes de desigualdades de salarios pactados. En las conclusiones, finalmente, se sintetizan y comentan los principales resultados obtenidos.

## 1. LA ESTRUCTURA DE SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR

La caracterización de la estructura de salarios pactados ha resultado únicamente posible tras proceder al cálculo de las tarifas salariales a partir del texto de los diferentes convenios colectivos de sector. A partir de dicho cálculo se ha construido una base de datos con los niveles de salarios pactados para 1995 en los convenios colectivos de ámbito sectorial encuadrados en los sectores productivos de la industria, la construcción y los servicios <sup>6</sup>. Con el fin de que el análisis se extendiese a la evolución temporal de la estructura de salarios pactados se han incluido en la misma, además, los salarios pactados correspondientes a 1987 para los convenios colectivos de los sectores de construcción y servicios <sup>7</sup>. Las categorías

profesionales incluidas en la base de datos son aquellas que por su naturaleza presentan una correspondencia exacta entre convenios, lo que permite la comparación de los salarios correspondientes a un mismo tipo de trabajo; y que a la vez están presentes en un elevado número de convenios, de modo que resultan suficientemente representativas (ver cuadro 1). El concepto de tarifa salarial utilizado es el salario garantizado, el salario bruto mínimo que tiene derecho a percibir un trabajador encuadrado en una determinada categoría profesional que desarrolla las tareas propias de su empleo con rendimiento y dedicación normales, independientemente de sus características personales y de las del puesto de trabajo concreto que ocupa <sup>8</sup>. Los salarios garantizados anuales se han ponderado en función de la jornada anual pactada en cada convenio, de modo que la variable considerada en el conjunto del análisis ha sido el salario garantizado por hora de trabajo.

La primera cuestión considerada ha consistido en estudiar en qué medida existen diferencias de salarios pactados entre convenios para trabajadores con características productivas similares. En relación con ello, en el cuadro 1 se puede apreciar cómo las tarifas salariales para una misma categoría profesional muestran una destacable dispersión de sus valores entre convenios: los coeficientes de variación de los salarios pactados entre convenios presentan valores que cabe considerar elevados, desde un mínimo del 16% en el caso de los peones a un máximo del 24% en el caso de los titulados su-

<sup>5</sup> Así, en 1999 el 90% de los trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio lo estaba por uno de ámbito sectorial; de éstos, a su vez, más del 50% lo estaba por un convenio de sector de ámbito provincial (*Estadística de convenios colectivos*).

<sup>6</sup> La construcción de bases de datos originales *ad hoc* constituye una práctica con una cierta tradición en la Economía laboral (ANGRIST y KRUEGER, 1999).

<sup>7</sup> La elección de 1987 se debe a que este año constituye el primero tras el abandono definitivo de la prácti-

ca de la concertación social en nuestro país. La elección del año 1995 se debe a que permite la comparación de la estructura de salarios pactados con la de salarios efectivos, gracias a la elaboración en dicho año por parte del INE de la *Encuesta de Estructura Salarial*; sobre los resultados de dicha comparación ver SIMÓN (2000).

<sup>8</sup> Los conceptos que componen habitualmente el salario garantizado son los siguientes: salario base, pagas extraordinarias, pagas de vacaciones, fiestas remuneradas y pagas de beneficios, así como aquellos *pluses*, como los de asistencia y actividad normal, cuyo derecho a ser percibidos no deviene de características concretas de los puestos de trabajo o de los trabajadores.

CUADRO 1. CARACTERÍSTICAS DE LOS SALARIOS PACTADOS POR HORA EN LOS CONVENIOS DE ÁMBITO SECTORIAL (1995; pesetas)

Categorías profesionales	Media <sup>a</sup>	Desviación típica	Coefficiente de variación	Mínimo	Máximo	Asimetría <sup>b</sup>	Curtosis <sup>c</sup>	Número de convenios
Titulado superior	1.224	299	24,40	713	2.543	1,03	1,21	610
Titulado medio	1.077	245	22,72	643	2.325	1,24	2,39	606
Oficial administrativo de primera	891	172	19,36	535	2.053	1,33	3,42	1.095
Auxiliar administrativo	787	133	17,01	507	1.766	1,37	4,67	1.101
Oficial de oficio de primera	854	161	18,80	535	2.123	1,61	5,64	1.141
Oficial de oficio de segunda	819	145	17,72	520	1.854	1,51	5,08	1.035
Peón ordinario	759	123	16,23	458	1.548	1,18	3,22	1.104

<sup>a</sup> La no disponibilidad de información sobre la distribución por categorías profesionales del número de trabajadores cubierto por cada convenio determina que los valores medios y las medidas de dispersión de los salarios entre convenios no estén ponderados por el empleo.

<sup>b</sup> Medida de la asimetría de la distribución de los valores de la variable. Un valor positivo señala que la distribución presenta una cola derecha de mayor longitud.

<sup>c</sup> Medida de la agrupación de los valores de la variable en torno al valor central. Un valor positivo indica una agrupación de los valores en torno al valor promedio superior al de una distribución normal.

periores. En la negociación colectiva de ámbito sectorial parecen pactarse, pues, salarios que difieren acusadamente entre convenios para una misma categoría profesional, distando de existir una remuneración única para trabajadores similares en cualificación.

Con el fin de estimar de una forma más precisa las diferencias salariales que existen entre convenios se ha procedido a estimar la siguiente ecuación de salarios pactados mediante mínimos cuadrados ordinarios:

$$w_{ij} = \mu + X_i \beta + Z_j \alpha + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

Donde  $w_{ij}$  es el logaritmo neperiano del salario garantizado por hora para la categoría profesional  $i$  (hasta un total de 7) ubicada en el convenio colectivo  $j$  (distinguiendo 1.169 convenios <sup>9</sup>);  $X_i$  un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican la categoría profesional a la que corresponde el salario pactado (distinguiendo entre titulado

superior, titulado medio, oficial administrativo de primera, auxiliar administrativo, oficial de oficio de primera, oficial de oficio de segunda y peón ordinario);  $Z_j$  un vector de variables ficticias mutuamente excluyentes que indican el convenio colectivo concreto al que pertenece el salario pactado;  $\varepsilon_{ij}$  un término de error aleatorio;  $\mu$  el intercepto; y  $\beta$  y  $\alpha$  vectores de parámetros.

La estimación de la ecuación salarial descrita permite la cuantificación precisa de la variabilidad de las primas salariales asociadas a cada convenio cuando se consideran todas las categorías profesionales en conjunto. Dichas primas indican en qué medida los salarios pactados en un convenio tienden a diferir en media de los pactados en el resto de convenios, y se corresponden, aproximadamente, con el valor respectivo de los coeficientes de las variables ficticias que reflejan los convenios de pertenencia del salario pactado en la ecuación salarial. La dispersión de las primas salariales obtenidas en la ecuación resulta en la práctica muy elevada, sien-

<sup>9</sup> Una relación de los mismos se puede encontrar en SIMÓN (1999).

do la desviación estándar ajustada de las mismas del 15,9% <sup>10</sup>.

Las diferencias de salarios pactados entre convenios están, por otra parte, marcadamente correlacionadas por categorías profesionales, de modo que cuando un convenio colectivo garantiza salarios comparativamente elevados (o reducidos) en relación al resto de convenios, dicha característica se extiende, por lo general, a los salarios de todos los tipos de trabajadores incluidos en el convenio. En este sentido apunta el valor cercano a la unidad del coeficiente de concordancia de Kendall entre convenios que caracteriza a los salarios pactados de las diferentes categorías profesionales (cuadro 2): cada convenio tiende a ocupar una posición en función de sus salarios relativos frente al resto de convenios que resulta marca-

damente similar, pues, para todas las categorías profesionales. En el cuadro 3 se puede comprobar, a su vez, que la similitud de las diferencias de salarios pactados entre convenios para las diferentes categorías profesionales no se produce únicamente en lo que respecta a la posición relativa de los convenios, sino también en relación a la magnitud concreta de las mismas: el coeficiente de correlación de Pearson entre convenios de los salarios de las diversas categorías profesionales presenta un elevado valor en la práctica totalidad de los casos, con un valor medio del mismo de 0,82. Cabe destacar, además, que la similitud por categorías profesionales de las diferencias de salarios pactados entre convenios se produce independientemente de los niveles de cualificación relativos de las categorías profesionales, o de los grupos profesionales de pertenencia de las mismas <sup>11</sup>.

CUADRO 2. CORRESPONDENCIA ENTRE CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA ESTRUCTURA DE SALARIOS PACTADOS

Categoría profesional	Rango promedio
Titulado superior	6,97
Titulado medio	5,95
Oficial de administrativo	4,80
Auxiliar administrativo	2,21
Oficial de oficio de primera	4,08
Oficial de oficio de segunda	2,75
Peón ordinario	1,26
Coeficiente de concordancia de Kendall	0,922
Significatividad	0,000
Número de convenios <sup>a</sup>	547

Clave: Coeficiente de concordancia de Kendall de los salarios pactados por hora de las categorías profesionales consideradas.

<sup>a</sup> Los convenios colectivos considerados en el análisis son únicamente aquellos en los que están presentes todas las categorías profesionales incluidas en el cuadro. Con el fin de extender el análisis a un mayor número de convenios se ha calculado el coeficiente de concordancia de Kendall restringiendo las categorías incluidas en el análisis a únicamente aquellas que aparecen de una forma prácticamente sistemática en todos los convenios (todas excepto las correspondientes a ambas categorías de titulados y el oficial de oficio de segunda); dicho coeficiente toma en este caso un valor de 0,788, lo que permite considerar que las conclusiones anteriores se mantienen para el conjunto de la negociación colectiva de ámbito sectorial.

<sup>10</sup> En el cálculo de la desviación estándar se considera el hecho de que los diferenciales salariales por convenio son estimados con un error de muestreo de mínimos cuadrados ordinarios, lo que podría conducir, en caso de no contemplarlo, a una sobreestimación de la desviación estándar de dichos diferenciales (KRUEGER y SUMMERS, 1988).

<sup>11</sup> Este resultado parece mostrar que no existe un patrón sistemáticamente diferenciado de determinación de salarios en la negociación colectiva entre los trabajadores de producción y los de administración, al contrario de la posibilidad apuntada por MEIXIDE (1983).

CUADRO 3. CORRELACIÓN DE LOS SALARIOS PACTADOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	TS	TM	OA	AA	OO1	OO2	PE
TS		0,916 (603)	0,822 (631)	0,658 (631)	0,734 (635)	0,698 (602)	0,601 (618)
TM			0,866 (624)	0,741 (624)	0,807 (627)	0,779 (597)	0,677 (619)
OA				0,863 (1083)	0,910 (1082)	0,898 (988)	0,812 (1048)
AA					0,860 (1089)	0,898 (997)	0,906 (1056)
OO1						0,973 (1049)	0,869 (1104)
OO2							0,925 (1014)

*Clave:* Valores del coeficiente de correlación de Pearson para el salario garantizado por hora de cada par de categorías profesionales. En todos los casos los coeficientes obtenidos son estadísticamente diferentes de cero con una significatividad bilateral inferior al uno por mil. Entre paréntesis aparece el número de observaciones (convenios) sobre los que se han calculado los coeficientes.

TS: titulado superior; TM: titulado medio; OA: oficial administrativo de primera; AA: auxiliar administrativo; OO1: oficial de oficio de primera; OO2: oficial de oficio de segunda; PE: peón.

Con el fin de establecer en qué medida las diferencias de salarios pactados entre convenios tienen un carácter permanente en el tiempo, se ha realizado una regresión de los salarios de cada categoría profesional para 1995 (en logaritmos neperianos) en sus valores de 1987<sup>12</sup>. El grado de autocorrelación de los salarios pactados, que viene dado por el valor del coeficiente de determinación de la regresión, indica en qué medida los salarios de convenio resultan determinados por sus valores anteriores<sup>13</sup>. Los elevados coeficientes de determinación obtenidos, por encima del 60% para todas las categorías profesionales, vienen a confirmar la remarcable estabilidad temporal de la estructura de salarios pactados (cuadro 4). Este resultado denota, a la postre, la presencia de un elevado grado de inercia en la determinación de las tarifas salariales, de modo que los convenios de sala-

rios relativos elevados (o reducidos) tienden a serlo, por lo general, invariablemente a lo largo del tiempo.

CUADRO 4. ESTABILIDAD TEMPORAL DE LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS PACTADOS

Titulado superior	0,807
Titulado medio	0,743
Oficial de administrativo	0,709
Auxiliar administrativo	0,649
Oficial de oficio de primera	0,720
Oficial de oficio de segunda	0,700
Peón ordinario	0,630

*Clave:* Coeficiente de determinación de la regresión de los salarios garantizados por hora (en logaritmos naturales) correspondientes a 1995 en sus valores de 1987 y una constante.

Con el fin de completar la caracterización de las diferencias de salarios pactados en la negociación colectiva sectorial, en los gráficos 1 y 2 se ofrece información sobre la distribución de los salarios pactados para

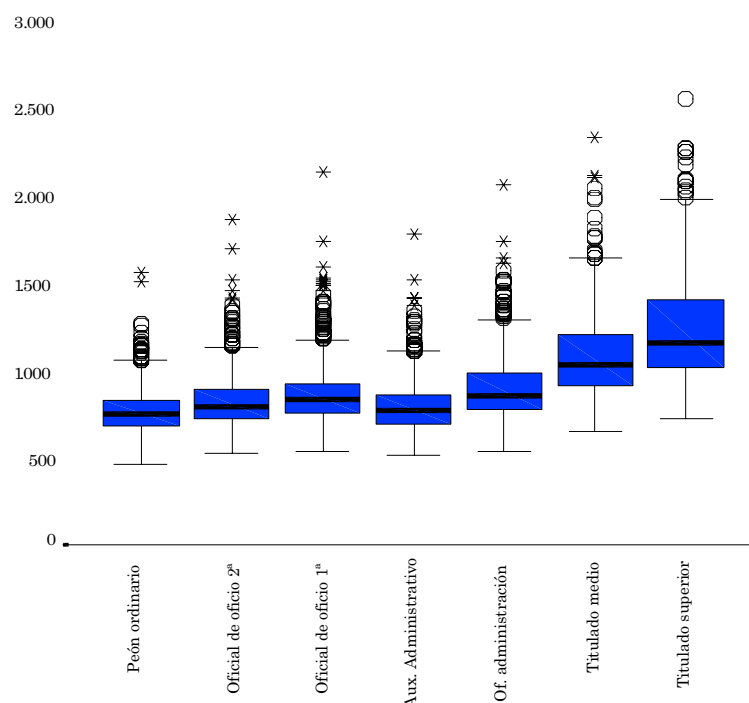
<sup>12</sup> De una forma similar a ALLEN (1995).

<sup>13</sup> Conforme se señaló con anterioridad, el análisis temporal de la estructura de salarios pactados abarca exclusivamente los convenios colectivos encuadrados en los sectores de la industria y la construcción.

cada categoría profesional. En el gráfico 1 aparece el *gráfico-caja* de la distribución de los salarios de todas las categorías profesionales, mientras que en el segundo se ofrecen los histogramas de la distribución salarial de las categorías de titulado superior y peón ordinario. La distribución de los salarios pactados presenta, en conjunto, algunas características destacables. En primer lugar, la distribución se muestra

asimétrica para todas las categorías profesionales, con una cola derecha relativamente más larga, tal como confirman los resultados recogidos en el cuadro 1. Los salarios pactados no se distribuyen, en consecuencia, de una forma simétrica en ambos lados de la distribución, sino que presentan una cierta tendencia a situarse en valores comparativamente bajos de la distribución salarial.

GRÁFICO 1. GRÁFICOS-CAJA DE LOS SALARIOS PACTADOS POR HORA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. 1995 (pesetas)

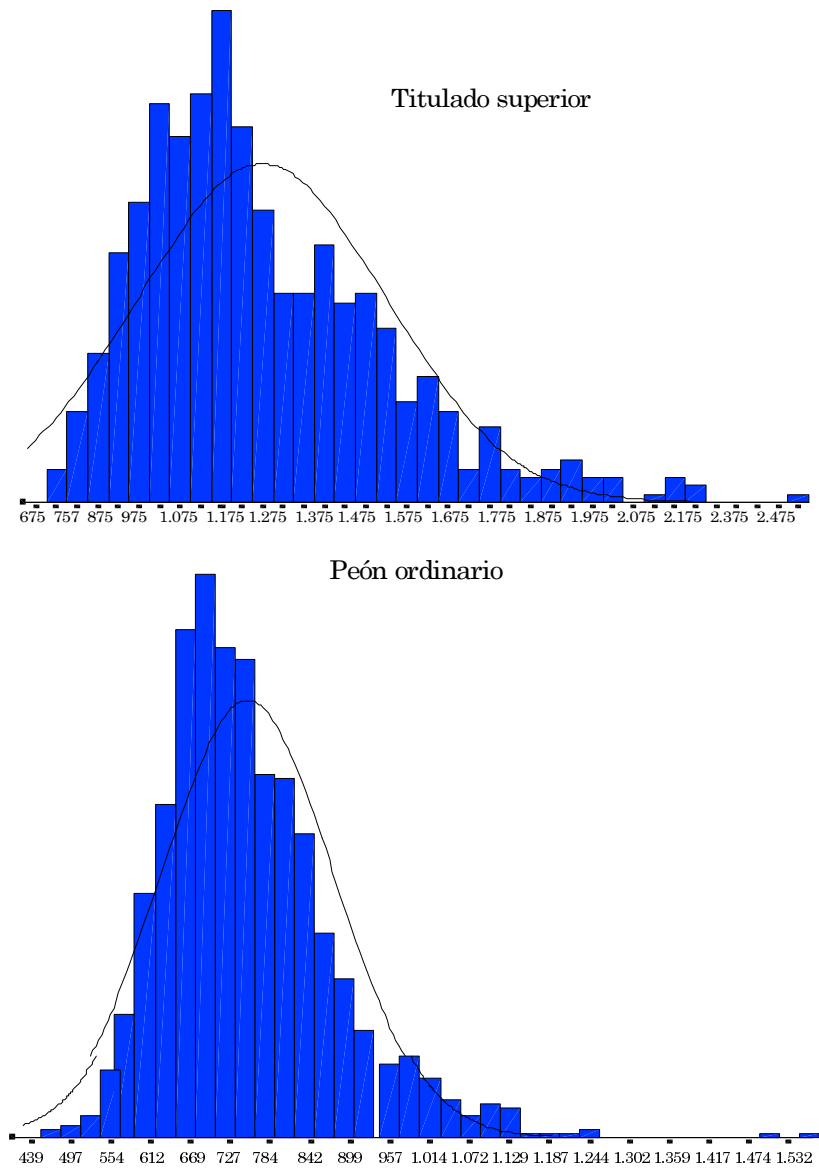


Los salarios pactados presentan, asimismo, una relativamente elevada agrupación en torno a la media, superior a la correspondiente a una distribución normal, conforme revelan las medidas de *curtosis* de la distribución salarial de todas las categorías profesionales (cuadro 1). Esta tendencia resulta, sin embargo, mucho más acusada en el caso de las categorías de menor cualificación relativa y comparativamente menos importante para ambas categorías de titulados.

## 2. LAS DESIGUALDADES DE SALARIOS PACTADOS

La evidencia mostrada revela que la negociación colectiva de sector se caracteriza por la presencia de importantes diferencias de salarios pactados entre convenios para trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional. En el presente epígrafe se analizan las principales desigualdades salariales en las que se manifiestan dichas diferencias,

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS SALARIOS PACTADOS POR HORA. 1995



abarcando cuestiones como las diferencias de salarios pactados entre ramas de actividad; las diferencias geográficas; las originadas en el tipo de ámbito territorial del convenio; o las relacionadas con las características de la estructura ocupacional de salarios.

Con el fin de cuantificar adecuadamente las diferentes desigualdades de salarios pactados, se ha procedido a estimar mediante mínimos cuadrados la ecuación salarial (1), con la salvedad de la sustitución de las variables ficticias que reflejan el convenio de per-

tenencia del salario por variables que permiten medir adecuadamente aquéllas. En la ecuación salarial resultante se han mantenido, pues, las variables ficticias que reflejan la categoría profesional a la que pertenece el salario, y se han introducido variables ficticias que reflejan la adscripción sectorial del ámbito funcional del convenio (distinguiendo 100 ramas de actividad, que se corresponden con la desagregación sectorial que reflejan los propios convenios colectivos: ver cuadro 5); la adscripción territorial del convenio (únicamente en el caso de los convenios colectivos cuyo ámbito territorial es inferior al nacional); el tipo de ámbito territorial del convenio <sup>14</sup> (nacional, provincial, autonómico o interprovincial); así como las diferencias salariales dentro de cada convenio entre diferentes categorías profesionales (ver cuadro 5). La inclusión de estas últimas tiene como finalidad estimar si el grado de compresión existente en la estructura ocupacional de salarios pactados influye en las diferencias salariales con otros convenios. Se han introducido en la ecuación, asimismo, otras variables destacadas por la literatura sobre determinación salarial: la duración en horas de la jornada anual pactada; el tamaño medio de las empresas en el ámbito del convenio; así como variables ficticias que reflejan la presencia en el convenio de cláusulas que regulan explícitamente aspectos no pecuniarios de la relación laboral <sup>15</sup>. La incorporación de este último grupo de variables resulta justificada por la teoría de las diferencias igualadoras, según la cual las diferencias de salarios para trabajadores similares en cualificación pudieran tener un carácter compensatorio de las condiciones no pecuniarias de los puestos de trabajo (Rosen, 1986).

La ecuación salarial presenta una capacidad explicativa de la diferenciación de los sa-

larios pactados muy destacable, con un coeficiente de determinación del 73% (cuadro 5). Comenzando con las desigualdades salariales, cabe destacar que las diferencias de salarios pactados entre categorías profesionales son, en general, acusadamente escasas <sup>16</sup>: la categoría situada en el extremo superior de la escala salarial ocupacional, la de titulado superior, presenta un salario pactado que resulta únicamente un 55% superior en media al de la categoría de menores salarios relativos, la de peón ordinario. Estas diferencias resultan, de hecho, muy inferiores a las diferencias ocupacionales que se aprecian en los salarios efectivos <sup>17</sup>, de lo que se deduce que la deriva salarial, entendida como la diferencia entre los niveles de salarios pactados y percibidos, es mucho mayor en nuestro país para las categorías de mayor cualificación relativa <sup>18</sup>.

Se observa, por otra parte, la existencia de importantes diferencias en los salarios pactados originadas en la rama de actividad de adscripción de los convenios. La desviación estándar ajustada de las diferencias salariales entre ramas de actividad presenta, de hecho, un valor de 11,7% <sup>19</sup>, lo que implica que trabajadores con características productivas similares, pertenecientes a una misma categoría profesional, resultan cubiertos por salarios de convenio que difieren marcadamente exclusivamente en función de la rama de ac-

<sup>16</sup> Los coeficientes de las variables que señalan la categoría profesional corresponden a los estimados directamente en la ecuación (1) original, con el fin de eliminar el sesgo en las diferencias ocupacionales estimadas que se podría derivar de la presencia desigual de las distintas categorías profesionales en los convenios colectivos.

<sup>17</sup> Ver al respecto *Distribución salarial en España. 1992* del INE.

<sup>18</sup> Este resultado coincide con el de ABELLÁN *et al.* (1997) en el sentido de que la deriva salarial es muy poco relevante para los trabajadores pertenecientes a categorías profesionales de baja cualificación, y muy destacable para las categorías de mayor cualificación.

<sup>19</sup> Valor que corresponde a la desviación típica de los coeficientes estimados para las variables ficticias que reflejan en la ecuación salarial la rama de actividad de adscripción de los convenios colectivos.



tividad de referencia del convenio. En relación con esta cuestión, cabe destacar que la existencia de diferencias intersectoriales se aprecia también en el caso de los salarios percibidos en nuestro país (Andrés y García, 1991, 1993), dándose la circunstancia de que las mismas resultan significativamente similares a las presentes en los salarios pactados (Simón, 2000).

Se puede comprobar, asimismo, la presencia de importantes diferencias de salarios pactados debidas exclusivamente al territorio de pertenencia de los convenios de ámbito territorial inferior al nacional: la desviación estándar ajustada de las diferencias salariales originadas en la provincia de adscripción de los convenios provinciales toma un destacable valor de 8,1%. A título de ejemplo de la magnitud de las diferencias salariales geográficas, los salarios pactados para cualquier tipo de trabajador en los convenios provinciales pertenecientes a la provincia de Guipúzcoa resultan cerca de un 50% superiores, en promedio, a los pactados para el mismo tipo de trabajador encuadrado en un convenio con las mismas características en la provincia de Cáceres.

En relación a las desigualdades salariales asociadas al tipo de ámbito territorial de los convenios <sup>20</sup>, cabe destacar cómo únicamente los convenios de ámbito nacional presentan salarios pactados significativamente diferentes de los correspondientes a los convenios de ámbito provincial, resultando los mismos inferiores para categorías similares de trabajadores en aproximadamente un 13% <sup>21</sup>. La

<sup>20</sup> Los valores de los coeficientes de las variables que reflejan el tipo de ámbito territorial del convenio corresponden a la estimación de la ecuación sin la inclusión de las variables que reflejan el territorio concreto de referencia de los convenios, con el fin de que aquéllos reflejen correctamente las diferencias de salarios pactados entre convenios atribuibles a dicho factor.

<sup>21</sup> Los convenios de ámbito nacional presentan una prima salarial negativa y estadísticamente significativa en ecuaciones estimadas separadamente para la práctica

tendencia a la disminución de los salarios pactados en la negociación colectiva conforme aumenta el ámbito territorial de los convenios constituye, por otra parte, una pauta observada en otros países desarrollados, tales como el Reino Unido (Gregory y Thomson, 1981).

El tamaño medio de las empresas del ámbito del convenio presenta una relación negativa y significativa con los salarios pactados, circunstancia que se repite en el caso de la duración de la jornada de trabajo anual. Este último resultado revela que los convenios con una menor jornada relativa incluyen mayores salarios pactados por hora, lo que podría deberse a que un mayor grado de poder sindical en determinados convenios diese lugar tanto a mayores salarios como a una menor jornada anual.

Cabe destacar, alternatively, los resultados obtenidos en relación a la influencia de las diferencias salariales entre categorías profesionales en los convenios. Así, la ratio de los salarios de las categorías de oficial administrativo y auxiliar administrativo presenta un coeficiente positivo y estadísticamente significativo en la ecuación, lo que parece reflejar el hecho de que en los convenios en los que existe una mayor diferenciación salarial entre las categorías de un mismo grupo profesional los salarios tienden, en general, a ser comparativamente superiores a los de otros convenios <sup>22</sup>. A su vez, las ratios de los salarios de las categorías de oficial administrativo de primera y oficial de oficio de primera y

totalidad de las categorías profesionales. Las únicas excepciones en este sentido las constituyen las categorías de titulado superior y titulado medio, para las que la diferencia salarial asociada a ambos tipos de ámbito territorial no es significativa (SIMÓN, 1999).

<sup>22</sup> Este efecto se produce fundamentalmente en el caso de las categorías con mayor cualificación: estimando ecuaciones separadas por categorías profesionales se pudo comprobar que el signo de la variable descrita era negativo en las ecuaciones correspondientes a las categorías de auxiliar administrativo y peón ordinario, siendo positivo para las otras cinco categorías (SIMÓN, 1999).

las de los salarios de las categorías de auxiliar administrativo y de peón ordinario presentan asimismo un signo positivo (y significatividad estadística en el segundo de los casos), lo que apunta a que también una mayor diferenciación de salarios entre grupos profesionales de trabajadores (trabajadores de administración y de producción) en un determinado convenio resulta acompañada del hecho de que los salarios de algunas categorías profesionales tienden a ser superiores a los de las mismas categorías en otros convenios <sup>23</sup>. Se observa, en suma, que si la estructura salarial ocupacional de un convenio se caracteriza por una escasa diferenciación de las tarifas salariales de las distintas categorías es como consecuencia de una igualación a la baja de todos los salarios dentro del convenio. La existencia, por el contrario, de una mayor diferenciación salarial entre categorías permite que los salarios pacta-

dos de algunas de ellas, las de mayor cualificación o las pertenecientes a determinados grupos profesionales, sean comparativamente elevados en relación a otros convenios.

Un último resultado de relevancia radica en que los coeficientes de las variables ficticias que reflejan la presencia de cláusulas no monetarias en los convenios no resultan, en general, estadísticamente significativos, de modo que no parece existir una relación de compensación entre el contenido pecuniario y no pecuniario de los convenios. En este sentido cabe resaltar, además, el hecho de que el signo de los coeficientes de las cláusulas no monetarias que sí que resultan significativos no es uniformemente negativo para aquellas cláusulas cuya presencia en el convenio, por su naturaleza, favorece a los trabajadores. Ambos resultados apuntan, en conjunto, a que las

CUADRO 5. ESTIMACIÓN MEDIANTE MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS PACTADOS

Variable dependiente: Logaritmo natural del salario garantizado por hora pactada en 1995		Coefficiente estimado <sup>a</sup>
CONSTANTE		8,445***
CATEGORÍA PROFESIONAL (referencia: Peón ordinario)	Titulado superior	0,436***
	Titulado medio	0,311***
	Oficial de administración	0,150***
	Auxiliar administrativo	0,032***
	Oficial de oficio de primera	0,111***
	Oficial de oficio de segunda	0,067***
	Creación neta de empleo	-0,007*
Condiciones no pecuniarias	Creación de empleo por jubilaciones	-0,004
	Mantenimiento del empleo	0,018
	Movilidad geográfica	0,000
	Movilidad funcional	-0,009
	Definición de grupos profesionales	0,024

<sup>23</sup> Este efecto parece producirse fundamentalmente en el caso de los trabajadores de administración: los coeficientes de las dos variables reseñadas son positivos y estadísticamente significativos cuando se estiman ecuaciones salariales separadas para los salarios de las categorías de auxiliar administrativo y de oficial de administración; en el caso de los trabajadores de producción, el efecto de ambas variables no resulta tan claro, variando cada uno de ellos en función del nivel de cualificación de los trabajadores de producción (SIMÓN, 1999).

diferencias de salarios pactados no responden a una igualación de las condiciones no pecuniarias de los puestos de trabajo, de modo que la teoría de las diferencias igualadoras no parece tener vigencia en el caso de la negociación colectiva de sector en nuestro país <sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Este resultado coincide, por otra parte, con el obtenido por LORENCE et al. (1995) para los convenios de los sectores de la construcción y el metal.

CUADRO 5. (Cont.)

Variable dependiente: Logaritmo natural del salario garantizado por hora pactada en 1995		Coefficiente estimado <sup>a</sup>
RAMA DE ACTIVIDAD (referencia: Construcción)	Eliminación de horas extraordinarias	-0,002
	Reducción de horas extraordinarias	-0,004
	Complementos sociales	-0,008**
	Plan de formación profesional	0,006
	Ayudas al estudio	-0,033**
	Permisos retribuidos para formación	-0,158***
	Comité de seguridad e higiene	0,019***
	Programa de prevención de riesgos	0,007
	Cursillos de seguridad e higiene	0,018*
	Reconocimiento médico anual	0,012***
	Revisión ginecológica anual	-0,022***
	Descuento en nómina de cuota sindical	0,016***
	Cláusulas de no discriminación	-0,008
	Indemnización por no renovación	0,007
	Participación de los trabajadores en la organización del trabajo	0,016**
	Salario mínimo de convenio	0,004
	Nuevas tecnologías	-0,043***
	Incentivos a la productividad	0,002
	Incentivos a la asistencia	0,011**
	Aceitunas	-0,191***
	Prótesis dental	-0,255***
	Metal	-0,047***
	Vinícola	-0,118***
	Muebles	-0,059**
	Depuración de agua	0,127***
	Chocolates	-0,170***
	Panaderías	-0,154***
	Peletería	-0,299***
	Madera	-0,124***
	Aserrío	-0,183***
	Carpintería y otros	-0,115***
	Corcho	-0,209***
	Plásticos	-0,106***
	Especias	-0,084**
	Confitería	-0,178***
	Marroquinería	-0,189***
	Vidrio	-0,013
	Aceite	-0,163***
	Derivados del cemento	-0,076***
	Minería	-0,107***
	Extractivas	-0,139***
	Mármol	0,007
	Café	-0,238***
	Bebidas no alcohólicas	-0,137***
	Pastas alimenticias	-0,103***
	Conservas de pescado	-0,168***
	Alimentación	-0,127***
	Galletas	-0,272***
	Textil	-0,210***
	Papel	-0,035
	Artes gráficas	-0,100***
	Química	0,006
	Materiales de construcción	0,059

CUADRO 5. (Cont.)

Variable dependiente: Logaritmo natural del salario garantizado por hora pactada en 1995		Coefficiente estimado <sup>a</sup>
RAMA DE ACTIVIDAD (referencia: Construcción)	Azulejos	-0,080***
	Carpintería de ribera	-0,063
	Manufacturas diversas	-0,258***
	Agua	0,036**
	Auxiliares de construcción	-0,105***
	Azúcar	0,096*
	Mataderos	-0,097*
	Lácteas	-0,088*
	Turrones	-0,180***
	Arroz	0,095*
	Alimentos compuestos	0,022
	Helados	0,202***
	Harinas	-0,081
	Conservas vegetales	-0,021
	Cárnicas	-0,062
	Calzado artesanal	0,026
	Calzado	-0,075
	Perfumerías	0,046
	Metalgráficas	0,047
	Dietéticos	-0,014
	Masas congeladas	-0,131**
	Automóvil	-0,015
	Mayoristas de alimentación	-0,146***
	Mayoristas de madera	-0,113***
	Mayoristas químicos	-0,096***
	Mayoristas varios	-0,063**
	Comercio de muebles	-0,163***
	Comercio general	-0,142***
	Comercio de piel	-0,210***
	Comercio textil	-0,171***
	Comercio de materiales de construcción	-0,102***
	Comercio de óptica	-0,118***
	Comercio de vidrio	-0,186***
	Comercio de juguetes	-0,275***
	Comercio de alimentación	-0,169***
	Comercio del metal	-0,131***
	Comercio de droguerías	-0,175***
	Comercio de ganado	-0,114***
	Farmacias	-0,190***
	Comercio diverso	-0,089***
	Comercio de calzado	-0,183***
	Agencias de butano	-0,107***
	Estaciones de servicio	-0,199***
	Hostelería	-0,106***
	Transporte de viajeros	-0,094***
	Transporte de mercancías	-0,080***
	Garajes	-0,158***
	Limpieza	-0,129***
	Oficinas y despachos	-0,126***
	Enseñanza	-0,358***
	Pompas fúnebres	-0,019
	Peluquerías	-0,468***
	Tintorerías	-0,348***
	Espectáculos	-0,108***

CUADRO 5. (Cont.)

Variable dependiente: Logaritmo natural del salario garantizado por hora pactada en 1995		
		Coefficiente estimado <sup>a</sup>
PROVINCIA (referencia: Valencia)	Sanidad	-0,178***
	Consignatarias de buques	0,028*
	Doblaje	-0,412***
	Administraciones de lotería	-0,080
	Agencias de viajes	0,153*
	Entidades financieras	0,162**
	Seguros	-0,277***
	Alquiler	-0,295***
	Álava	0,130***
	Albacete	0,021
	Alicante	0,045***
	Almería	-0,085***
	Ávila	-0,110***
	Badajoz	-0,091***
	Baleares	0,060***
	Barcelona	0,137***
	Burgos	0,086***
	Cáceres	-0,125***
	Cádiz	0,078***
	Castellón	-0,059***
	Ciudad Real	-0,045***
	Córdoba	0,001
	La Coruña	-0,000
	Cuenca	-0,089***
	Girona	0,074***
	Granada	0,109***
	Guadalajara	0,030
	Guipúzcoa	0,271***
	Huelva	0,043*
	Huesca	-0,063***
	Jaén	-0,007
	León	-0,055***
	Lleida	-0,067***
	Rioja	0,082***
	Lugo	-0,059***
	Madrid	0,066***
	Málaga	0,065***
	Murcia	0,031**
	Navarra	0,162***
	Orense	-0,102***
	Asturias	0,033***
	Palencia	0,044**
	Las Palmas	0,047***
	Pontevedra	-0,044***
	Salamanca	-0,014
	Tenerife	-0,042**
	Cantabria	0,018
	Segovia	-0,067***
	Sevilla	0,001
	Soria	-0,026
	Tarragona	0,062***
	Teruel	-0,069***
	Toledo	-0,029*
	Valladolid	0,025*

CUADRO 5. (Cont.)

Variable dependiente: Logaritmo natural del salario garantizado por hora pactada en 1995		
		Coefficiente estimado <sup>a</sup>
CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO	Vizcaya	0,120***
	Zamora	-0,069***
	Zaragoza	0,048***
	Ceuta	-0,024
	Melilla	-0,133***
	Tamaño medio de la empresa	-0,0001*
TIPO DE ÁMBITO TERRITORIAL	Jornada anual	-0,001***
	Nacional	-0,101***
	Interprovincial	0,029
(referencia: convenio provincial)	Autonómico	0,036
SALARIOS RELATIVOS	Oficial de administración/auxiliar administrativo	0,248***
	Oficial de administración/oficial de oficio de primera	0,017
	Auxiliar administrativo/peón ordinario	0,093***
$R^2$		0,728
ESTADÍSTICO F		85,999
NÚMERO DE OBSERVACIONES		6.196

\* \*\* y \*\*\* indican que los coeficientes son estadísticamente diferentes de cero en un test bilateral con una significatividad al 10, 5 y 1% respectivamente.

<sup>a</sup> El incremento porcentual de los salarios pactados por hora como consecuencia de la inclusión de dicha variable se calcularía como  $e^{\beta}-1$ , donde  $\beta$  es el coeficiente estimado.

## CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

El análisis desarrollado ha desvelado diversas características de la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de sector que pueden resultar relevantes para la comprensión del mecanismo de determinación de salarios en nuestro país. La caracterización de la estructura de salarios pactados ha permitido comprobar cómo las tarifas que se pactan para una misma categoría profesional difieren apreciablemente, de modo que un mismo tipo de trabajador se encuentra cubierto por un salario pactado que depende en gran medida del convenio de pertenencia. El patrón de diferencias salariales entre convenios se caracteriza por una elevada semejanza para las distintas categorías profesionales, así como por una acusada estabilidad temporal, circunstancias ambas que revelan, más allá de una acusada inercia temporal en la determinación de los salarios pactados, que

los convenios de elevados salarios relativos lo son para todas las categorías profesionales incluidas en ellos, y tienden a mantener esta condición en el tiempo.

Las diferencias de salarios pactados se manifiestan en importantes desigualdades salariales relacionadas con diversos factores, dando lugar a varios resultados destacables. Así, se ha comprobado cómo las tarifas salariales difieren acusadamente en función de factores como la rama de actividad y el territorio de referencia de los convenios colectivos, o la duración de la jornada anual pactada. En relación al tipo de ámbito territorial de los convenios, se ha mostrado que los de ámbito nacional garantizan salarios menores a los del resto de convenios para los mismos tipos de trabajadores. En otro orden, las diferencias ocupacionales de salarios pactados se muestran, por lo general, escasamente pronunciadas, revelando una mayor deriva salarial para las categorías profesionales de

mayor cualificación relativa. Cabe destacar, por último, que no parece existir una relación consistente entre el contenido monetario y no monetario de los convenios, de modo que las diferencias de salarios pactados entre convenios no tienen un carácter compensatorio, contrariamente a las predicciones de la teoría de las diferencias igualadoras.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABELLÁN, C.; FELGUEROSO, F.; LORENCES, J. (1997): «La negociación colectiva en España: Una reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 250-260.
- ALLEN, S.G. (1995): «Updated Notes on the Inter-industry Wage Structure», *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), pps. 305-21.
- ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1991): «Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores», *Investigaciones económicas*, vol XV, nº1, pp. 143-167.
- ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1993): «Factores determinantes de los salarios: evidencia para la industria española», en DOLADO, J., MARTÍN, C. y ROMERO L.R. (eds.) *La industria y el comportamiento de las empresas españolas: Ensayos en homenaje a Gonzalo Mato*, Alianza editorial, Madrid., pp. 171-198.
- ANGRIST, J.D.; KRUEGER, A. (1999): «Empirical Strategies in Labor Economics», en O. ASHENFELTER y D. CARD (ed.) *Handbook of Labor Economics*, ed. North-Holland.
- FERNÁNDEZ, R. (1989): *Negociación colectiva: presente y futuro*. Edicions Gestió 2000, Barcelona.
- GREGORY, M.; THOMSON, A. (1981): «The Coverage Mark-Up, Bargaining Structure and Earnings in Britain, 1973 and 1978», *British Journal of Industrial Relations*, vol. XIX, nº 1, pp. 26-37.
- KRUEGER, A.B.; SUMMERS, L. «Efficiency Wages and the Inter-industry Wage Structure», *Econometrica* 56 (2), pp. 259-93.
- LORENCES, J.; FERNÁNDEZ, V.; RODRÍGUEZ, C. (1995): «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX(2), pp. 309-324.
- MEIXIDE, A. (1983): «Factores explicativos de la estructura salarial industrial: una aproximación al caso español», *Investigaciones Económicas*, nº 22, pp. 23-47.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (varios años): *Estadística de convenios colectivos*.
- OCDE (1994): *Employment Outlook*, Ginebra.
- ROSEN, S. (1986): «La teoría de las diferencias igualadoras», *Manual de economía del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SIMÓN, H. (1999): *La estructura de salarios pactados en España*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante, disponible en <http://cervantesvirtual.com>.
- SIMÓN, H. (2000): «Negociación colectiva y determinación de salarios en España», mimeo.

**RESUMEN:** En el presente artículo se caracteriza la estructura de salarios pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial en España. Entre los hallazgos más reseñables destacan las importantes diferencias entre convenios que presentan las tarifas salariales pactadas para trabajadores similares, así como que dichas diferencias salariales resultan muy similares para diferentes tipos de trabajadores, y altamente estables en el tiempo. Las diferencias de salarios pactados se plasman en la presencia de importantes desigualdades salariales relacionadas con factores como la rama de actividad o el territorio de pertenencia de los convenios colectivos.